Guía de conciliación de la vida personal, familiar y laboral en la administración general del estado



GOBIERNO DE ESPAÑA

MINISTERIO DE HACIENDA Y FUNCIÓN PÚBLICA

SECRETARÍA DE ESTADO DE FUNCIÓN PÚBLICA
DIRECCIÓN GENERAL DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

SUBDIRECCIÓN GENERAL DE RELACIONES LABORALES

Edita:

© Ministerio de Hacienda y Función Pública
Secretaría General Técnica
Subdirección General de Información,
Documentación y Publicaciones
Centro de Publicaciones

Elaboración y coordinación de contenidos:
Dirección General de la Función Pública
Subdirección General de Relaciones Laborales

NIPO: 169-17-058-3

ÍNDICE

1. Personal funcionario

Permisos, licencias, flexibilidades horarias y excedencias aplicables al personal funcionario de la Administración General del Estado

1.1. Permisos retribuidos

	Permiso o licencia	Supuesto de hecho que da lugar al permiso	Duración	Normativa de aplicación	Observaciones
Permisos retribuidos	Fallecimiento, accidente o enfermedad grave de familiar.	Fallecimiento, accidente o enfermedad grave de familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad.	– Misma localidad: 3 días hábiles. – Distinta localidad: 5 días hábiles.	Art. 48.a) TRLEBEP Art. 30.1.a) bis LMRFP	
		Fallecimiento, accidente o enfermedad grave de familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad.	– Misma localidad: 2 días hábiles. – Distinta localidad: 4 días hábiles.		
	Preparación al parto y, técnicas de fecundación o reproducción asistida y, preparación, en casos de adopción o acogimiento, o guarda con fines de adopción.	Realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las funcionarias embarazadas.	– Por el tiempo indispensable para su práctica.	Art. 48.e) TRLEBEP Art. 30.1.e) LMRFP Apartado 8.4 Resolución SEAP 28/12/2012	Previa justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.
		Sometimiento a técnicas de fecundación o reproducción asistida.	– Por el tiempo necesario para su realización.		Previa justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.
		Asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, en casos de adopción o acogimiento, o guarda con fines de adopción.	– Por el tiempo indispensable para la asistencia a las preceptivas sesiones.		Previa justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

Permisos retribuidos

Permiso o licencia	Supuesto de hecho que da lugar al permiso	Duración	Normativa de aplicación	Observaciones
Parto.	Parto de hijo/hija.	16 semanas ininterrumpidas: – Ampliable en 2 semanas más en caso de discapacidad del hijo/a. – Ampliable en 2 semanas más por hijo a partir del segundo en caso de parto múltiple. – Ampliable en caso de parto prematuro y cuando el neonato/a deba permanecer hospitalizado a continuación del parto tantos días como dure la hospitalización con un máximo de 13 semanas adicionales. – Se distribuye a opción de la funcionaria siempre que 6 semanas sean inmediatamente posteriores al parto. – En caso de que ambos progenitores trabajen, la madre al iniciar el período de descanso por maternidad podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir disfrutando del permiso de maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal. – En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de discapacidad del hijo o de parto múltiple.	Art. 49.a) TRLEBEP	Puede disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial cuando las necesidades del servicio lo permitan, en los términos que reglamentariamente se determinen. Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.
Funcionarias en estado de gestación.	Estado de gestación.	– Las funcionarias públicas en estado de gestación, a partir del día primero de la semana 37 del embarazo, hasta la fecha del parto. – En el supuesto de gestación múltiple podrá iniciarse este permiso desde el primer día de la semana 35 de embarazo, hasta la fecha de parto.	Disposición adicional decimosexta del TRLEBEP	Permiso retribuido independiente del permiso por parto.

	Permiso o licencia	Supuesto de hecho que da lugar al permiso	Duración	Normativa de aplicación	Observaciones
Permisos retribuidos	Adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente.	Adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento hijo/hija, tanto temporal como permanente.	16 semanas ininterrumpidas: – Ampliable en 2 semanas más en caso de discapacidad del menor adoptado o acogido. – Ampliable en 2 semanas más por hijo/hija, a partir del segundo en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple. – El cómputo del plazo se contará a elección del funcionario/a, a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de disfrute de este permiso. – En el caso de que ambos progenitores trabajen, se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre en períodos ininterrumpidos. – En caso de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de adopción o acogimiento múltiple y de discapacidad del menor adoptado o acogido.	Art. 49.b) TRLEBEP	Puede disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial cuando las necesidades del servicio lo permitan, en los términos que reglamentariamente se determinen. Podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento. Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración. Los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción, o acogimiento hijo/hija, tanto temporal como permanente, serán los que así se establezcan en el Código Civil o en las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que los regulen, debiendo tener el acogimiento temporal una duración no inferior a un año.
		Desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, en los casos de adopción o acogimiento internacional.	– Hasta 2 meses más de duración cuando fuera necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado.	Art. 49.b) TRLEBEP	Percibiendo exclusivamente las retribuciones básicas, durante este tiempo de dos meses.
	Lactancia.	Lactancia de un hijo/hija menor de 12 meses.	– Derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo, que podrá dividir en dos fracciones. – Podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada, o en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad. – Se podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente. – Se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.	Art. 48.f) TRLEBEP Art. 30.1.f) LMRFP	Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores, en el caso de que ambos trabajen.

Permisos retribuidos

Permiso o licencia	Supuesto de hecho que da lugar al permiso	Duración	Normativa de aplicación	Observaciones
Nacimiento de hijos prematuros o que deban permanecer hospitalizados.	Nacimientos de hijos prematuros o que por cualquier causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto.	– El funcionario o la funcionaria tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de 2 horas diarias. – Derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de 2 horas.	Art. 48.g) TRLEBEP Art. 30.1.f) bis LMRFP	Percibiendo las retribuciones básicas. Cuando se reduzca la jornada de trabajo se efectuara una disminución proporcional de sus retribuciones. Sin perjuicio de la ampliación del permiso por parto del artículo 49.a) EBEP.
Cuidado de hijo/a menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave.	Cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del hijo menor de edad afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas o carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente (incluido cuidado en domicilio tras el diagnóstico y hospitalización) hasta que el menor cumpla los 18 años.	El funcionario o la funcionaria tendrá derecho, siempre que ambos progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente trabajen a: – Reducción de al menos el 50% de la jornada laboral para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del hijo menor de edad afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas o carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente. – Si ambos prestan servicio en el mismo Órgano o Entidad se podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas en el correcto funcionamiento del servicio.	Art. 49.e) TRLEBEP	Tendrán derecho a recibir las retribuciones integras, con cargo a los presupuestos del Órgano o Entidad donde venga prestando sus servicios. Se necesitara acreditarlo mediante el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma o, en su caso, de la entidad sanitaria concertada correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años. Cuando concurran en ambos progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente, por el mismo sujeto y hecho causante, las circunstancias necesarias para tener derecho a este permiso o, en su caso, puedan tener la condición de beneficiarios de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que les sea de aplicación, el funcionario tendrá derecho a la percepción de las retribuciones íntegras durante el tiempo que dure la reducción de su jornada de trabajo, siempre que el otro progenitor, adoptante o guardador con fines de adopción o acogedor de carácter permanente, sin perjuicio del derecho a la reducción de jornada que le corresponda, no cobre sus retribuciones íntegras en virtud de este permiso o como beneficiario de la

Permisos retribuidos

Permiso o licencia	Supuesto de hecho que da lugar al permiso	Duración	Normativa de aplicación	Observaciones
				prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que le sea de aplicación. En caso contrario, sólo se tendrá derecho a la reducción de jornada, con la consiguiente reducción de retribuciones. Reglamentariamente se establecerán las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.
Cuidado de familiar por enfermedad muy grave.	Cuidado de un familiar en 1er grado por razones de enfermedad muy grave.	– Reducción de hasta el 50% de la jornada laboral por el plazo máximo de 1 mes. – Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando, en todo caso, el plazo máximo de 1 mes.	Art. 48.i) TRLEBEP Art. 30.1.g) bis LMRFP	
Violencia de género.	Por razón de Violencia de género sobre la mujer funcionaria.	– Las faltas de asistencias totales o parciales tendrán la consideración de justificadas por el tiempo que determinen los servicios sociales o de salud según proceda. – La reducción de la jornada o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca la Administración Pública competente en casa caso.	Art. 49.d) TRLEBEP	Tendrán la consideración de ausencias justificadas. En las condiciones en que determinen los servicios sociales o de salud según proceda. Con disminución proporcional de la retribución en el caso de la reducción de jornada.
Paternidad.	Por el nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo/hija.	– 15 días naturales desde la fecha del parto, de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. – A partir del 1 enero 2017 el permiso será de 4 semanas según la Ley 48/2015 (Presupuestos Generales del Estado para el año 2016).	Art. 49.c) TRLEBEP Art. 30.1.a) LMRFP Ley 48/2015 PGE Disposición adicional decimosexta	

Permisos retribuidos

Permiso o licencia	Supuesto de hecho que da lugar al permiso	Duración	Normativa de aplicación	Observaciones
Matrimonio.	Contraer matrimonio.	– 15 días naturales.	Art. 48.l) TRLEBEP	
Deber inexcusable.	– Cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público. – Cumplimiento de un deber inexcusable de carácter personal. – Cumplimiento de un deber relacionado con la conciliación de la vida familiar y laboral.	– Tiempo indispensable para su cumplimiento.	Art. 48.j) TRLEBEP Art. 30.2 LMRFP	
Traslado de domicilio.	Traslado de domicilio sin cambio de residencia.	– 1 día.	Art. 48.b) TRLEBEP Art. 30.1.b) LMRFP	
Realización de exámenes.	Concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud.	– Tiempo necesario para la realización del examen.	Art. 48.d) TRLEBEP Art. 30.1.d) LMRFP Apartado 10.2.a) Resolución SEAP 28/12/2012	Este permiso se concede para la concurrencia a examenes que permitan obtener un título académico o profesional reconocido.
Licencias y permisos por estudios.	Realizar estudios sobre materias directamente relacionadas con la función pública.	– Tiempo necesario para su realización.	Art. 72 TALFCE Art. 73 TALFCE	El funcionario tendrá derecho al percibo del sueldo y complemento familiar. Previo informe favorable del superior jerárquico correspondiente. Se subordinará su concesión a las necesidades del servicio.

	Permiso o licencia	Supuesto de hecho que da lugar al permiso	Duración	Normativa de aplicación	Observaciones
Permisos retribuidos		Facilitar la formación y el desarrollo profesional.	– El tiempo destinado a la realización de cursos de formación dirigidos a la capacitación profesional o a la adaptación a las exigencias de los puestos de trabajo.	Apartado. 10.1 Resolución SEAP 28/12/2012	Los cursos programados por los diferentes promotores previstos en los correspondientes Acuerdos de Formación para el empleo, así como los organizados por los distintos órganos de la AGE se consideran tiempo de trabajo a todos los efectos, cuando los cursos se celebren dentro del horario de trabajo y así lo permitan las necesidades del servicio.
		Asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional cuyo contenido sea directamente relacionado con el puesto de trabajo o la carrera profesional administrativa.	– 40 horas al año como límite máximo.	Apartado 10.2.b) Resolución SEAP 28/12/2012	Percibiendo sólo las retribuciones básicas. Previo informe favorable del superior jerárquico. Serán cursos de perfeccionamiento profesional distintos a los contemplados en el anterior apartado.
	Funciones sindicales.	Realización de funciones sindicales o de representación del personal.	– En los términos que se determine por normativa de aplicación.	Art. 48.c) TRLEBEP Art. 30.1.c) LMRFP	
	Asuntos particulares.	Asuntos particulares.	– 6 días hábiles al año. – Cuando coincidan en sábado de los días 24 y 31 de diciembre, dos días más adicionales de permiso. – Dos días adicionales de permiso por asuntos particulares al cumplir el sexto trienio, incrementándose, como máximo, en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.	Art. 48.k) TRLEBEP Apartado 9.7 Resolución SEAP 28/12/2012 Disposición adicional decimotercera TRLEBEP	Tales días no podrán acumularse a los períodos de vacaciones anuales. El personal podrá distribuir dichos días a su conveniencia, previa autorización de sus superiores y respetando siempre las necesidades del servicio. Cuando por estas razones no sea posible disfrutar del mencionado permiso antes de finalizar el mes de diciembre, podrá concederse hasta el 31 de enero siguiente. Sin perjuicio de lo anterior, y siempre que las necesidades del servicio lo permitan, los días de permiso por asuntos particulares, podrán acumularse a los días de vacaciones que se disfruten de forma independiente.

Permisos retribuidos

Permiso o licencia	Supuesto de hecho que da lugar al permiso	Duración	Normativa de aplicación	Observaciones
Vacaciones.	Vacaciones anuales.	– Cada año natural 22 días hábiles, o de los que correspondan proporcionalmente si el tiempo de servicio durante el año fue menor (de los cuales 5 pueden disfrutarse aisladamente o acumulados a asuntos particulares). – Los sábados no se consideran días hábiles, sin perjuicio de las adaptaciones que se establezcan para horarios especiales. – Cuando las situaciones de permiso de maternidad, incapacidad temporal, riesgo durante la lactancia o riesgo durante el embarazo impidan iniciar el disfrute de las vacaciones dentro del año natural al que correspondan, o una vez iniciado el período vacacional sobreviniera una de dichas situaciones, el período vacacional se podrá disfrutar aunque haya terminado el año natural a que correspondan y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado. – En el supuesto de haber completado los años de antigüedad que se indican en la Administración, se tendrá derecho al disfrute de los siguientes días adicionales de vacaciones anuales: • Quince años de servicio: Veintitrés días hábiles. • Veinte años de servicio: Veinticuatro días hábiles. • Veinticinco años de servicio: Veinticinco días hábiles. • Treinta o más años de servicio: Veintiséis días hábiles. – Las vacaciones se disfrutarán, dentro del año natural y hasta el 31 de enero del año siguiente, en períodos mínimos de 5 días hábiles consecutivos. – Sin perjuicio de lo anterior, y siempre que las necesidades del servicio lo permitan, los días de vacaciones previstos en el punto 9.1 de la instrucción, se podrá solicitar el disfrute independiente de hasta 5 días hábiles por año natural. – Al menos, la mitad de las vacaciones deberán ser disfrutadas entre los días 15 de junio a 15 de septiembre, salvo que el calendario laboral, en atención a la naturaleza particular de los servicios prestados en cada ámbito, determine otros períodos.	Art. 50 TRLEBEP Apartado 9.1 Resolución SEAP 28/12/2012	Para el cálculo del período anual de vacaciones, las ausencias motivadas por enfermedad, accidente, las derivadas del disfrute de los permisos regulados en los artículos 48 y 49 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del TRLEBEP, o de la licencia a que se refiere el artículo 72 del texto Articulado de la LFCE aprobado por el Decreto 315/1964, de 7 de febrero. Tendrán en todo caso y a estos efectos la consideración de tiempos de servicio. En ningún caso, la distribución anual de la jornada puede alterar el número de días de vacaciones o de fiestas laborales de carácter retribuido y no recuperable. Los días adicionales de vacaciones se podrán disfrutar desde el día siguiente al de cumplimiento de los correspondientes años de servicio. Se disfrutaran previa autorización y siempre que resulte compatible con las necesidades del servicio.

Permisos retribuidos

Permiso o licencia	Supuesto de hecho que da lugar al permiso	Duración	Normativa de aplicación	Observaciones
		– Cuando el período de vacaciones previamente fijado o autorizado, y cuyo disfrute no se haya iniciado, pueda coincidir en el tiempo con una situación de incapacidad temporal, riesgo durante la lactancia, riesgo durante el embarazo o con los permisos de maternidad o paternidad o permiso acumulado de lactancia, se podrá disfrutar en fecha distinta. – Aunque el período de vacaciones no haya sido fijado o autorizado previamente, cuando las situaciones o permisos indicados en el párrafo anterior impidan iniciar el disfrute de las vacaciones dentro del año natural al que correspondan, las mismas se podrán disfrutar en el año natural inmediatamente posterior. No obstante lo anterior, en el supuesto de incapacidad temporal, el período de vacaciones se podrá disfrutar una vez haya finalizado dicha incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado – Si durante el disfrute del período de vacaciones autorizado sobreviniera el permiso de maternidad o paternidad o una situación de riesgo durante el embarazo, el período de vacaciones quedará interrumpido pudiendo disfrutarse el tiempo que reste en un período distinto dentro del mismo año, o en el año natural inmediatamente posterior. – Asimismo, si durante el disfrute del período de vacaciones autorizado, sobreviniera una situación de incapacidad temporal, el período de vacaciones quedará interrumpido pudiendo disfrutarse de las mismas una vez que finalice la incapacidad temporal, y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado. – Cuando se prevea el cierre de las instalaciones debido a la inactividad estacional de determinados servicios públicos, los períodos de disfrute de las vacaciones coincidirán en la franja temporal de cierre.		

Permisos retribuidos

Permiso o licencia	Supuesto de hecho que da lugar al permiso	Duración	Normativa de aplicación	Observaciones
Flexibilidad horaria.	Flexibilidad horaria general.	Jornada de 37,5 horas de promedio en cómputo anual, equivalente a mil seiscientas cuarenta y dos horas anuales. Jornadas de especial dedicación: 40 horas. Distribución de la jornada semanal: **Jornada de mañana:** – En horario fijo de 9:00 a 14:30 horas, de lunes a vier nes. – En horario flexible: El tiempo restante para completar la jornada laboral podrá realizarse de 7:30 a 9:00 de lunes a viernes y entre 14:30 y las 18:00 de lunes a jueves, así como entre las 14:30 y las 15:30 horas los viernes. **Jornada de mañana y tarde:** – En horario fijo de 9:00 a 17:00 horas, de lunes a jueves, con una interrupción para la comida que no computará como trabajo efectivo y que será como mínimo de media hora, y de 9:00 a 14:30 los viernes, sin perjuicio del horario aplicable al personal destinado en oficinas de apertura ininterrumpida al público que cuenta con una regulación especial. – En horario flexible: El resto de la jornada, hasta completar las treinta y siete horas y media o las cuarenta horas semanales, según el régimen de dedicación, se realizará en horario flexible entre las 7,30 y las 9,00 horas y entre las 17 y las 18 horas, de lunes a jueves, y entre las 7,30 y las 9,00 y entre las 14,30 y las 15,30 los viernes. Los calendarios laborales podrán establecer otros límites horarios máximos y mínimos que permitan completar el número de horas adicionales necesarias para alcanzar la duración total de la jornada. Asimismo, atendiendo a los horarios de apertura al público de determinadas oficinas y servicios públicos, podrán establecer otros límites horarios para la presencia obligada del personal.	Apartado 3 Resolución SEAP 28/12/2012	Los responsables de las unidades administrativas exigirán la justificación oportuna de todas las ausencias y no autorizarán dentro de la jornada laboral, aquellas ausencias para asuntos que puedan realizarse fuera de la jornada de trabajo, salvo las que correspondan al cumplimiento de un deber inexcusable. En el resto de los casos, aún debidamente justificados, el tiempo de ausencia, será recuperado dentro de las franjas de horario flexible dentro de la misma semana en que la ausencia se produzca o, como máximo, en la semana siguiente. La parte de jornada no realizada sin causa justificada dará lugar a la deducción proporcional de haberes, dentro de los 3 meses siguientes a la ausencia, de acuerdo con lo establecido en el artículo 36 de la Ley 31/1991, de 30 de diciembre, y modificado por el artículo 102.2 de la Ley 13/1996, de 30 de diciembre, sin perjuicio de las medidas disciplinarias que pudieran, además, en su caso adoptarse. Los Subsecretarios de los Departamentos ministeriales, a través de las Inspecciones de Servicios departamentales, así como los demás órganos competentes de las entidades señaladas en el apartado 1 de la Resolución, promoverán programas de cumplimiento de la jornada de trabajo debida y de control del absentismo, adoptando las medidas necesarias para la corrección de incumplimientos e infracciones.

Permiso o licencia	Supuesto de hecho que da lugar al permiso	Duración	Normativa de aplicación	Observaciones
		Durante la jornada de trabajo se podrá disfrutar de una pausa por un período de 30 minutos, que se computará como trabajo efectivo. Esta interrupción no podrá afectar a la prestación de los servicios y, con carácter general, podrá efectuarse entre las diez y las doce treinta horas. **Jornada especial de verano (del 16 de junio y el 15 de septiembre, ambos inclusive):** – Se podrá establecer una jornada intensiva de trabajo, a razón de 6,5 horas continuadas de trabajo, a desarrollar entre las 8:00 y las 15:00 horas, de lunes a viernes. – La jornada reducida será ampliable desde el 1 de junio y hasta el 30 de septiembre de cada año para el personal con hijos, descendientes o personas sujetas a su tutela o acogimiento de hasta 12 años de edad. Este derecho podrá ejercerse también en el año en el que el menor cumpla la edad de 12 años. – En las oficinas que adopten la modalidad de jornada continuada de mañana y tarde, la jornada intensiva de verano podrá desarrollarse entre las ocho y las quince horas, de lunes a viernes. – Salvo que los calendarios laborales establezcan otras modalidades, el personal que preste servicios en régimen de especial dedicación, además del cumplimiento horario establecido en el punto 2 de este apartado, deberá realizar durante este período cinco horas adicionales a la semana, de las cuales un mínimo de dos horas y media se desarrollarán hasta las dieciocho horas, de lunes a jueves. – En las Oficinas de Información y Atención al Ciudadano y Registros, reguladas en el apartado 6.1, la jornada intensiva de verano deberá asegurar la apertura al público en horario de ocho a quince horas, de lunes a viernes, y de nueve a catorce horas, los sábados, salvo que el calendario laboral, en atención a la naturaleza particular de los servicios prestados en cada ámbito, determine otros horarios.	Apartado 7 Resolución SEAP 28/12/2012	Asimismo, deberán remitir trimestralmente a la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas información sistemática sobre el cumplimiento de jornadas y horarios de trabajo y sobre los niveles de absentismo, de acuerdo con los criterios que se determinen por la Comisión Coordinadora de las Inspecciones Generales de Servicios de los Departamentos Ministeriales y con el procedimiento electrónico que establezca la Dirección General de Organización Administrativa y Procedimientos. Los Subsecretarios de los departamentos ministeriales y los responsables de los demás órganos competentes, podrán establecer otros horarios de apertura y de cierre de los edificios públicos, que tendrán la debida publicidad para general conocimiento. La adaptación horaria producida con ocasión de la jornada de verano, se recuperará en la forma que se establezca en el correspondiente calendario laboral, respetando en todo caso la duración mínima de la jornada en cómputo anual. En todo caso es potestativa y se determinara en función de la conveniencia que determine cada Departamento u Organismo.

Permisos retribuidos

Permiso o licencia	Supuesto de hecho que da lugar al permiso	Duración	Normativa de aplicación	Observaciones
	Flexibilidad horaria por cuidado de familiar.	– 1 hora diaria sobre el horario fijo para quienes tengan a su cargo personas mayores, hijos menores de 12 años o personas con discapacidad, así como quien tenga a su cargo directo a un familiar con enfermedad grave hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.	Apartado 8 Resolución SEAP 28/12/2012	
	Flexibilidad horaria por cuidado de persona con discapacidad.	– 2 horas diarias sobre el horario fijo para quienes tengan a su cargo personas con discapacidad hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad.		Tiene como finalidad poder conciliar los horarios de los centros educativos ordinarios de integración y de educación especial, de los centros de habilitación y rehabilitación, de los servicios sociales y centros ocupacionales, así como otros centros específicos donde la persona con discapacidad reciba atención, con los horarios de los propios puestos de trabajo.
	Flexibilidad horaria por conciliación de la vida personal, familiar y laboral y familias monoparentales.	– Excepcionalmente, modificación del horario fijo en un máximo de dos horas por motivos directamente relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y en los casos de familias monoparentales.		Los órganos competentes en materia de personal, podrán autorizar, con carácter personal y temporal la modificación del horario fijo en estos casos.
	Flexibilidad horaria por cuidado con hijos/as con discapacidad.	– Quienes tengan hijos/as con discapacidad tendrán derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable para asistir a reuniones de coordinación de su centro educativo, ordinario de integración o de educación especial, donde reciba atención, tratamiento o para acompañarlo si ha de recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario o social.		
	Incorporación progresiva al puesto de trabajo tras la finalización de un tratamiento de radioterapia o quimioterapia u otros tratamientos de especial gravedad.	– Se podrá solicitar una adaptación progresiva de la jornada de trabajo ordinaria. – Esta adaptación podrá extenderse hasta un mes desde el alta médica y podrá afectar hasta un 25% de la duración de la jornada diaria, preferentemente en la parte flexible de la misma, considerándose como tiempo de trabajo efectivo.	Apartado 8.6 Resol. SEAP 28/12/2012	La Administración podrá conceder esta adaptación cuando la misma coadyuve a la plena recuperación funcional de la persona o evite situaciones de especial dificultad o penosidad en el desempeño de su trabajo. La solicitud irá acompañada de la documentación que aporte el interesado para

	Permiso o licencia	Supuesto de hecho que da lugar al permiso	Duración	Normativa de aplicación	Observaciones
Permisos retribuidos			– Podrá ampliarse en un mes más cuando el empleado público justifique la persistencia en su estado de salud de las circunstancias derivadas del tratamiento de radioterapia o quimioterapia.		acreditar la existencia de esta situación, y la Administración deberá resolver sobre la misma en un plazo de tres días, sin perjuicio de que, para comprobar la procedencia de esta adaptación, la Administración podrá recabar los informes del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales o de cualesquiera otros órganos que considere oportuno sobre el tratamiento recibido o las actividades de rehabilitación que le hayan sido prescritas. Con carácter excepcional, y en los mismos términos indicados, esta adaptación de jornada podrá solicitarse en procesos de recuperación de otros tratamientos de especial gravedad, debiendo en este supuesto analizarse las circunstancias concurrentes en cada caso.

1.2. Permisos no retribuidos

Permisos no retribuidos	Guarda legal.	Cuidado directo de: – Menor de 12 años. – Persona mayor que requiera especial dedicación. – Persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida. – Familiar hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.	– Reducción de jornada laboral.	Art. 48.h) TRLEBEP Art. 30.1.g) LMRFP	Con la disminución de las retribuciones que corresponda.

Permiso o licencia	Supuesto de hecho que da lugar al permiso	Duración	Normativa de aplicación	Observaciones
Permisos no retribuidos — Reducciones de jornada.	Reducción de jornada para funcionarios a quienes falten menos de 5 años para cumplir la edad de jubilación forzosa.	– Reducción de jornada de trabajo hasta un 50%.	Art. 30.4 LMRFP	Con la reducción de retribuciones que se determine reglamentariamente. Siempre que las necesidades del servicio lo permitan.
	Reducción de jornada para funcionarios en procesos de recuperación de enfermedad.	– Reducción de jornada de trabajo hasta un 50% de manera temporal.		Con la reducción de retribuciones que se determine reglamentariamente. Siempre que las necesidades del servicio lo permitan.
	Reducción de la jornada por interés particular.	– Personal que ocupe puestos de trabajo cuyo nivel de complemento de destino sea igual o inferior al 28 en casos en que resulte compatible con la naturaleza del puesto desempeñado y con las funciones del centro de trabajo, podrá solicitar reconocimiento de una jornada reducida, ininterrumpida, de las 9:00 a las 14:00 horas, de lunes a viernes.	Apartado 5 Resolución SEAP 28/12/2012	No podrá reconocerse esta reducción de jornada al personal que preste servicios en régimen de especial dedicación, salvo que se autorice el previo pase al régimen de dedicación ordinaria con la consiguiente exclusión, en su caso, del complemento de productividad que se percibiera por aquel régimen. Podrá solicitar reconocimiento de una jornada reducida, percibiendo el 75% de sus retribuciones. Esta modalidad de jornada reducida será incompatible con otras reducciones de jornada prevista en la normativa vigente.
	Reducción de la jornada por violencia de género.	– Reducción de la jornada por ser víctima de violencia de género.	Art. 49.d) TRLEBEP	Con disminución proporcional de la retribución.
Licencias.	Licencias por asuntos propios.	– Máximo 3 meses cada 2 años.	Art. 73 TALFCE	Sin retribuciones.
	Licencia por asistencia a cursos.	– Duración máxima de tres meses, para la asistencia a otros cursos de perfeccionamiento profesional.	Apartado 10.2.c) Resolución SEAP 28/12/2012	Siempre que la gestión del servicio y la organización del trabajo lo permitan.

Permiso o licencia	Supuesto de hecho que da lugar al permiso	Duración	Normativa de aplicación	Observaciones
Permisos no retribuidos. Excedencias.	Excedencia voluntaria por interés particular.	– Cuando hayan prestado servicios efectivos en cualquiera de las AAPP durante un período mínimo de cinco años inmediatamente anteriores, según necesidades del servicio motivadas. – El funcionario deberá permanecer en esta situación administrativa durante un período mínimo de dos años.	Art. 89.2 TRLEBEP	Quedará subordinada a las necesidades del servicio debidamente motivadas. No podrá declararse cuando se instruya al interesado/a un expediente disciplinario. Procederá declarar de oficio la excedencia voluntaria por interés particular cuando finalizada la causa que determinó el pase a una situación distinta a la de servicio activo, se incumpla la obligación de solicitar el reingreso al servicio activo en el plazo en que se determine reglamentariamente. Quienes se encuentren en esta situación no devengarán retribuciones, ni les será computable el tiempo que permanezcan en tal situación a efectos de ascensos, trienios y derechos en el régimen de Seguridad Social que les sea de aplicación.
	Excedencia voluntaria por agrupación familiar.	Durante el período establecido a los funcionarios cuyo cónyuge resida en otra localidad por haber obtenido y esté desempeñando un puesto de trabajo de carácter definitivo como funcionario de carrera o como laboral fijo en cualquiera de las AAPP, OOPP y Entidades de Derecho Público dependientes o vinculados a ellas, en los Órganos Constitucionales o del Poder Judicial y órganos similares de las CC.AA., así como en la UE o en Organizaciones Internacionales.	Art. 89.3 TRLEBEP	Quienes se encuentren en esta situación no devengarán retribuciones, ni les será computable el tiempo que permanezcan en tal situación a efectos de ascensos, trienios y derechos en el régimen de Seguridad Social que les sea de aplicación.
	Excedencia por cuidado de hijo.	– Duración no superior a 3 años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción o acogimiento permanente o preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.	Art. 89.4 TRLEBEP	El período de excedencia será único por cada sujeto causante. Cuando un nuevo sujeto causante diera origen a una nueva excedencia, el inicio del período de la misma pondrá fin al que se viniera disfrutando. En el caso de que dos funcionarios generasen el derecho a disfrutarla por el mismo sujeto causante, la Administración podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas relaciona das con el funcionamiento de los servicios. El tiempo de permanencia en esta situación será computable a efectos de trie-
	Excedencia por cuidado de familiar.	– Duración no superior a 3 años, para atender al cuidado de un familiar que se encuentre a su cargo, hasta el 2º grado inclusive de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.		

	Permiso o licencia	Supuesto de hecho que da lugar al permiso	Duración	Normativa de aplicación	Observaciones
Permisos no retribuidos					nios, carrera y derechos en el régimen de Seguridad Social que sea de aplicación. El puesto de trabajo desempeñado se reservará, al menos, durante dos años. Transcurrido este período, dicha reserva lo será a un puesto en la misma localidad y de igual retribución. Los funcionarios en esta situación podrán participar en los cursos de formación que convoque la Administración.
		Excedencia por violencia de género.	– Las funcionarias víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a solicitar la situación de excedencia sin tener que haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que sea exigible plazo de permanencia en la misma.	Art. 89.5 TRLEBEP	Durante los seis primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaran, siendo computable dicho período a efectos de antigüedad, carrera y derechos del régimen de Seguridad Social que sea de aplicación. Cuando las actuaciones judiciales lo exigieran se podrá prorrogar este período por tres meses, con un máximo de dieciocho, con idénticos efectos a los señalados anteriormente, a fin de garantizar la efectividad del derecho de protección de la víctima.
		Excedencia por razón de violencia terrorista.	Los funcionarios que hayan sufrido daños físicos o psíquicos como consecuencia de la actividad terrorista, así como los amenazados en los términos del artículo 5 de la Ley 29/2011, de 22 de septiembre, de Reconocimiento y Protección Integral a las Víctimas del Terrorismo, previo reconocimiento del Ministerio del Interior o de sentencia judicial firme, tendrán derecho a disfrutar de un período de excedencia en las mismas condiciones que las víctimas de violencia de género, es decir: – Derecho a solicitar la situación de excedencia sin tener que haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que sea exigible plazo de permanencia en la misma.	Art. 89.6 TRLEBEP	Dicha excedencia será autorizada y mantenida en el tiempo en tanto que resulte necesaria para la protección y asistencia social integral de la persona a la que se concede, ya sea por razón de las secuelas provocadas por la acción terrorista, ya sea por la amenaza a la que se encuentra sometida, en los términos previstos reglamentariamente. Durante los dos primeros meses de esta excedencia la funcionaria tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.

TRLEBEP: Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.
LMRFP: Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública.
TALFCE: Texto Articulado de la Ley de Funcionarios Civiles del Estado, aprobado mediante Decreto 315/1964, de 7 de febrero.
RESOLUCIÓN SEAP 28/12/2012: Resolución de 28 de diciembre de 2012, de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas, por la que se dictan instrucciones sobre jornada y horarios de trabajo del personal al servicio de la Administración General del Estado y sus organismos públicos.

2. Personal laboral

Permisos, licencias, suspensiones, flexibilidades horarias y excedencias aplicables al personal laboral de la Administración General del Estado

2.1. Permisos retribuidos

	Permiso o licencia	Supuesto de hecho que da lugar al permiso	Duración	Normativa de aplicación	Observaciones
Permisos retribuidos	Fallecimiento, accidente, enfermedad grave u hospitalización de familiar.	De cónyuge o pareja de hecho acreditada, o de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad por matrimonio o pareja de hecho acreditada.	– Misma localidad: 3 días hábiles. – Distinta localidad: 5 días hábiles.	Art. 47.c) y d) III CUAGE	En caso de fallecimiento de cónyuge, pareja de hecho o hijos, el trabajador podrá solicitar adicionalmente un permiso no retribuido de una duración no superior a un mes, con independencia de otros supuestos de licencias sin sueldo.
		De familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad por matrimonio o pareja de hecho acreditada.	– Misma localidad: 2 días hábiles. – Distinta localidad: 4 días hábiles.		
	Intervención quirúrgica de familiar sin hospitalización que precise reposo domiciliario.	De familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.		Art. 37.3.b) TRLET	
	Preparación al parto y, técnicas de fecundación o reproducción asistida y, preparación, en casos de adopción o acogimiento, o guarda con fines de adopción.	Realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.	– Por el tiempo indispensable para su práctica.	Art. 47. h) III CUAGE	Previa justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.
		Los empleados públicos tendrán derecho a ausentarse del trabajo, para someterse a técnicas de fecundación asistida.	– Por el tiempo necesario para su realización.	Art. 47.g)) III CUAGE Apartado 8.4 Resolución SEAP 28/12/2012	Previa justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

	Permiso o licencia	Supuesto de hecho que da lugar al permiso	Duración	Normativa de aplicación	Observaciones
Permisos retribuidos		Asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, en casos de adopción o acogimiento, o guarda con fines de adopción.	– Por el tiempo necesario para su realización.	Art. 47.m) III CUAGE	Previa justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.
	Suspensión por maternidad y/o riesgo durante el embarazo. Con reserva del puesto de trabajo.	Nacimiento de hijo/a y/o riesgo durante el embarazo.	**16 semanas ininterrumpidas:** – Ampliable en 2 semanas más por hijo a partir del segundo en caso de parto múltiple. – El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que 6 semanas sean inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso, de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste por disfrutar de aquéllas, el padre para el cuidado del hijo en caso de fallecimiento de la madre. – En el caso de que el padre y la madre trabajen, ésta, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga riesgo para su salud. – En los casos de nacimiento de hijos prematuros o en los que, por cualquier motivo, éstos tengan que permanecer hospitalizados después del parto, el permiso de maternidad puede computarse, a instancia de la madre o, en caso de que ella falte, del padre, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de este cómputo las primeras seis semanas posteriores al parto, de descanso obligatorio para la madre.	Art. 53.a) III CUAGE	Sin perjuicio de lo establecido en los artículos 45 y 48 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores tendrán derecho a la suspensión de su contrato, con reserva a su puesto de trabajo y cómputo del período a efectos de antigüedad, en estos casos. Podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la Administración y los trabajadores afectados, en los términos regulados en el RD 295/2009, de 6 de marzo.

Permiso o licencia	Supuesto de hecho que da lugar al permiso	Duración	Normativa de aplicación	Observaciones
		– En el supuesto de riesgo durante el embarazo, en los términos previstos en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado. – En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las 16 semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en caso de parto múltiple.		
Trabajadoras en estado de gestación.	Estado de gestación.	– Las trabajadoras públicas en estado de gestación, a partir del día primero de la semana 37 del embarazo, hasta la fecha del parto. – En el supuesto de gestación múltiple podrá iniciarse este permiso desde el primer día de la semana 35 de embarazo, hasta la fecha de parto.	Disposición adicional decimosexta del TRLEBEP	Permiso retribuido independiente del permiso por parto. La Comisión Técnica de Igualdad de Oportunidades en su reunión del 24 de febrero aprueba su aplicación al personal laboral.
Suspensión por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, de menores de 6 años.	Adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, de menores de 6 años.	**16 semanas ininterrumpidas:** – Ampliable en 2 semanas más por hijo a partir del segundo en caso de adopción o acogimiento múltiple. – En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento de los padres al país de origen del adoptado, el período de suspensión previsto para cada caso, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución para la que se constituye la adopción. – En caso de adopción o acogimiento de menores mayores de seis años de edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.	Art. 53.a) III CUAGE	Sin perjuicio de lo establecido en los artículos 45 y 48 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores tendrán derecho a la suspensión de su contrato, con reserva a su puesto de trabajo y cómputo del período a efectos de antigüedad, en estos casos. El cómputo se realiza a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. Podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la Administración y los trabajadores afectados, en los términos regulados en el RD 295/2009, de 6 de marzo.

Permisos retribuidos

Permisos retribuidos

Permiso o licencia	Supuesto de hecho que da lugar al permiso	Duración	Normativa de aplicación	Observaciones
		– En caso de que la madre y el padre trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre en períodos ininterrumpidos y con los límites señalados. – En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las 16 semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en caso de adopción o acogimiento múltiple.		El III CUAGE los reconoce como permisos retribuidos en caso de acogimiento y adopción de menores mayores de 6 años.
	Desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, en los casos de adopción o acogimiento internacional.	**Hasta 2 meses de duración:** – Cuando sea necesario el desplazamiento de los padres al país de origen del adoptado, el período de suspensión previsto para cada caso, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución para la que se constituye la adopción. – Tras el desplazamiento, se tendrá derecho al permiso por adopción o acogimiento.	Art. 47.k) y Art. 53 a) III CUAGE	Percibiendo exclusivamente las retribuciones básicas, durante este tiempo de dos meses.
Lactancia.	Lactancia de un hijo menor de 12 meses.	– Derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones correspondiendo a aquéllas la concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso. – La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en una hora, correspondiendo a la trabajadora la concreción horaria y la determinación del período de disfrute de la reducción de jornada. – Las trabajadoras a su elección, podrán sustituir el permiso por un permiso que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente. – Dicho permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. – Igualmente podrá acumularse dicho período de tiempo parcial con la correspondiente prolongación del mismo. – En el supuesto de adopción o acogida, si el menor tiene menos de doce meses, los trabajadores disfrutarán de los mismos derechos recogidos en los párrafos anteriores, a partir de la acogida en el seno familiar.	Art. 47.j) III CUAGE	Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por el padre, siempre que demuestre que no es utilizado por la madre a un mismo tiempo.

Permisos retribuidos

Permiso o licencia	Supuesto de hecho que da lugar al permiso	Duración	Normativa de aplicación	Observaciones
Nacimiento de hijos prematuros o que deban permanecer hospitalizados.	Nacimientos de hijos prematuros o que por cualquier causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto.	– Derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de 2 horas diarias. – Derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de 2 horas. Sin perjuicio de la ampliación de período maternidad.	Art. 37.5 y 7 TRLET Art. 47.l) III CUAGE	Percibiendo las retribuciones integras. Con la disminución proporcional de sus retribuciones.
Cuidado de hijo/a menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave.	Cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del hijo menor de edad afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas o carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente (incluido cuidado en domicilio tras el diagnóstico y hospitalización) hasta que el menor cumpla los 18 años.	– Reducción de la jornada de trabajo diaria, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de duración de aquella. – Si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este mismo derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.	Art. 37.6 TRLET Art. 38.4 III CUAGE Art. 42.c) y 190 al 192 del TRLGSS	Con la disminución proporcional del salario que se completara con una prestación integrada dentro de la acción protectora de la Seguridad Social (prestación contributiva). Constituye un derecho individual: hombres o mujeres.
Violencia de género.	Violencia de género sobre la mujer.	– Las faltas de asistencias totales o parciales. – Reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo. – Sin perjuicio de disfrute de reducción de jornada, flexibilidad horaria o excedencia por violencia de género.	ART 41 III CUAGE ART. 37.8 TRLET	Tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que determinen los servicios sociales o de salud.
Paternidad.	Por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo/a.	– 10 días por nacimiento, acogimiento o adopción, a disfrutar por el padre a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. – Sin perjuicio del derecho por maternidad o por adopción o acogimiento.	Art. 47.b) III CUAGE Art. 48.7 TRLET	Derecho a la supresión del contrato por paternidad durante cuatro semanas ininterrumpidas, ampliables en los supuestos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. A partir del 1 enero 2017 el permiso será de 4 semanas según la ley 48/2015 (Presupuestos Generales del Estado para el año 2016).

Permisos retribuidos

Permiso o licencia	Supuesto de hecho que da lugar al permiso	Duración	Normativa de aplicación	Observaciones
Matrimonio.	Contraer matrimonio	– 15 días naturales desde el hecho causante (formalización del matrimonio).	Art. 47.a) III CUAGE	
Deber inexcusable y conciliación.	– Cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público. – Cumplimiento de un deber inexcusable de carácter personal. – Cumplimiento de un deber relacionado con la conciliación de la vida familiar y laboral.	– Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y los relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral, que no dé lugar a retribución o indemnización alguna, cuya exigencia deberá acreditarse documentalmente y sin que pueda superarse, cuando se trate de un deber de carácter personal, la quinta parte de las horas laborales en cómputo trimestral.	Art. 47.f) III CUAGE	En el supuesto de que el trabajador perciba retribución o indemnización por el cumplimiento del deber o desempeño del cargo, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho.
Traslado de domicilio.	Traslado de domicilio habitual.	– Misma localidad: 1 día. – Distinta localidad: 2 días.	Art. 47.e) III CUAGE	
Realización de exámenes.	Concurrir a exámenes finales, pruebas selectivas en la Administración y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación.	– Durante el tiempo necesario para su celebración y desplazamiento en su caso.	Apartado 10.2.a) Resolución SEAP 28/12/2012 ART. 51 a) III CUAGE	Para la obtención de un título académico o profesional reconocido.
Licencias y permisos.	Formación.	– Tiempo destinado a la realización de cursos de formación dirigidos a la capacitación profesional o a la adaptación a las exigencias de los puestos de trabajo.	Art. 10.1 Resolución SEAP 28/12/2012 Art. 50 III CUAGE Art. 23.3 del TRLET	Quedará supeditado a las necesidades del servicio.
		– 40 horas al año, como máximo, para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional distintos a los anteriores y cuyo contenido esté directamente relacionado con el puesto de trabajo o la carrera profesional-administrativa.	Art. 10.2.b) Resolución SEAP 28/12/2012 Art. 51 b) III CUAGE	Percepción de retribuciones básicas. Informe favorable previo del superior jerárquico.

Permisos retribuidos

Permiso o licencia	Supuesto de hecho que da lugar al permiso	Duración	Normativa de aplicación	Observaciones
Funciones sindicales.	Realización de funciones sindicales o de representación del personal.	– En los términos que se determine por normativa de aplicación.	Art. 37 III CUAGE Art. 48.c) TREBEP	
Asuntos particulares.	Asuntos particulares.	**6 días hábiles:** – Cuando coincidan en sábado de los días 24 y 31 de diciembre, dos días más adicionales de permiso. – Dos días adicionales de permiso por asuntos particulares al cumplir el sexto trienio, incrementándose, como máximo, en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.	Art. 47.n) III CUAGE Apartado 9 Resolución. SEAP 28/12/2012	Tales días no podrán acumularse a los períodos de vacaciones anuales. El personal podrá distribuir dichos días a su conveniencia, previa autorización de sus superiores y respetando siempre las necesidades del servicio. Cuando por estas razones no sea posible disfrutar del mencionado permiso antes de finalizar el mes de diciembre, podrá concederse hasta el 31 de enero siguiente. Sin perjuicio de lo anterior, y siempre que las necesidades del servicio lo permitan, los días de permiso por asuntos particulares, podrán acumularse a los días de vacaciones que se disfruten de forma independiente.
Vacaciones.	Vacaciones anuales.	– Cada año natural 1 mes natural o 22 días hábiles, de los que correspondan proporcionalmente si el tiempo de servicio durante el año fue menor (de los cuales 5 pueden disfrutarse aisladamente o acumulados a asuntos particulares). – Los sábados no se consideran días hábiles, sin perjuicio de las adaptaciones que se establezcan para horarios especiales. – Cuando las situaciones de permiso de maternidad, incapacidad temporal, riesgo durante la lactancia o riesgo durante el embarazo impidan iniciar el disfrute de las vacaciones dentro del año natural al que correspondan, o una vez iniciado el período vacacional sobreviniera una de dichas situaciones, el período vacacional se podrá disfrutar aunque haya terminado el año natural a que correspondan y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.	Art. 45 III CUAGE Apartado 9.1 Resolución SEAP 28/12/2012	Para el cálculo del período anual de vacaciones, las ausencias motivadas por enfermedad, accidente, las derivadas del disfrute de los permisos regulados en los artículos 48 y 49 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del TRLEBEP, o de la licencia a que se refiere el artículo 72 del texto Articulado de la LFCE aprobado por el Decreto 315/1964, de 7 de febrero. Tendrán en todo caso y a estos efectos la consideración de tiempos de servicio. En ningún caso, la distribución anual de la jornada puede alterar el número de días de vacaciones o de fiestas laborales de carácter retribuido y no recuperable.

Permisos retribuidos

Permiso o licencia	Supuesto de hecho que da lugar al permiso	Duración	Normativa de aplicación	Observaciones
		– En el supuesto de haber completado los años de antigüedad que se indican en la Administración, se tendrá derecho al disfrute de los siguientes días adicionales de vacaciones anuales: • Quince años de servicio: Veintitrés días hábiles. • Veinte años de servicio: Veinticuatro días hábiles • Veinticinco años de servicio: Veinticinco días hábiles. • Treinta o más años de servicio: Veintiséis días hábiles. – Las vacaciones se disfrutarán, dentro del año natural y hasta el 31 de enero del año siguiente, en períodos mínimos de 5 días hábiles consecutivos. – Sin perjuicio de lo anterior, y siempre que las necesidades del servicio lo permitan, los días de vacaciones previstos en el punto 9.1 de la instrucción, se podrá solicitar el disfrute independiente de hasta 5 días hábiles por año natural. – Al menos, la mitad de las vacaciones deberán ser disfrutadas entre los días 15 de junio a 15 de septiembre, salvo que el calendario laboral, en atención a la naturaleza particular de los servicios prestados en cada ámbito, determine otros períodos. – Cuando el período de vacaciones previamente fijado o autorizado, y cuyo disfrute no se haya iniciado, pueda coincidir en el tiempo con una situación de incapacidad temporal, riesgo durante la lactancia, riesgo durante el embarazo o con los permisos de maternidad o paternidad o permiso acumulado de lactancia, se podrá disfrutar en fecha distinta. – Aunque el período de vacaciones no haya sido fijado o autorizado previamente, cuando las situaciones o permisos indicados en el párrafo anterior impidan iniciar el disfrute de las vacaciones dentro del año natural al que correspondan, las mismas se podrán disfrutar en el año natural inmediatamente posterior.		Los días adicionales de vacaciones se podrán disfrutar desde el día siguiente al de cumplimiento de los correspondientes años de servicio. Se disfrutaran previa autorización y siempre que resulte compatible con las necesidades del servicio.

Permisos retribuidos

Permiso o licencia	Supuesto de hecho que da lugar al permiso	Duración	Normativa de aplicación	Observaciones
		No obstante lo anterior, en el supuesto de incapacidad temporal, el período de vacaciones se podrá disfrutar una vez haya finalizado dicha incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado. – Si durante el disfrute del período de vacaciones autorizado sobreviniera el permiso de maternidad o paternidad o una situación de riesgo durante el embarazo, el período de vacaciones quedará interrumpido pudiendo disfrutarse el tiempo que reste en un período distinto dentro del mismo año, o en el año natural inmediatamente posterior. – Asimismo, si durante el disfrute del período de vacaciones autorizado, sobreviniera una situación de incapacidad temporal, el período de vacaciones quedará interrumpido pudiendo disfrutarse de las mismas una vez que finalice la incapacidad temporal, y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado. – Cuando se prevea el cierre de las instalaciones debido a la inactividad estacional de determinados servicios públicos, los períodos de disfrute de las vacaciones coincidirán en la franja temporal de cierre.		
Flexibilidad horaria.	General.	Jornada de 37,5 horas de promedio en cómputo anual (jornadas de especial dedicación: 40 horas). Distribución de la jornada: **Jornada de mañana:** – En presencia fija: de 9:00 a 14:30 horas. – En presencia flexible: de 7:30 a 9:00 de lunes a viernes y entre 14:30 y las 18:00 de lunes a jueves, así como entre las 14:30 y las 15:30 horas los viernes. **Jornada de mañana y tarde:** – En presencia fija: de 9:00 a 17:00 horas, de lunes a jueves, con una interrupción para la comida que no computará como trabajo efectivo y que será como mínimo de media hora, y de 9:00 a 14:30 los viernes.	Art. 37 III CUAGE Apartado 3 de la Resolución SEAP 28/12/2012	Los responsables de las unidades administrativas exigirán la justificación oportuna de todas las ausencias y no autorizarán dentro de la jornada laboral, aquellas ausencias para asuntos que puedan realizarse fuera de la jornada de trabajo, salvo las que correspondan al cumplimiento de un deber inexcusable. En el resto de los casos, aún debidamente justificados, el tiempo de ausencia, será recuperado dentro de las franjas de horario flexible dentro de la misma semana en que la ausencia se produzca o, como máximo, en la semana siguiente.

Permiso o licencia	Supuesto de hecho que da lugar al permiso	Duración	Normativa de aplicación	Observaciones
		– En presencia flexible: de 7:30 a 9:00 horas y de 17:00 a 18:00 horas, de lunes a jueves, y de 7:30 a 9:00 y de 14:30 a 15:30 los viernes, sin perjuicio del horario aplicable al personal destinado en oficinas de apertura ininterrumpida al público que cuenta con una regulación especial, según el régimen de dedicación. Los calendarios laborales podrán establecer otros límites horarios máximos y mínimos que permitan completar el número de horas adicionales necesarias para alcanzar la duración total de la jornada. Asimismo, atendiendo a los horarios de apertura al público de determinadas oficinas y servicios públicos, podrán establecer otros límites horarios para la presencia obligada del personal. Durante la jornada de trabajo se podrá disfrutar de una pausa por un período de 30 minutos, que se computará como trabajo efectivo. Esta interrupción no podrá afectar a la prestación de los servicios y, con carácter general, podrá efectuarse entre las diez y las doce treinta horas. **Jornada especial de verano (del 16 de junio y el 15 de septiembre):** Se podrá establecer una jornada intensiva de trabajo, a razón de 6,5 horas continuadas de trabajo, a desarrollar entre las 8:00 y las 15:00 horas, de lunes a viernes. La jornada reducida será ampliable desde el 1 de junio y hasta el 30 de septiembre de cada año para el personal con hijos, descendientes o personas sujetas a su tutela o acogimiento de hasta 12 años de edad. En las oficinas que adopten la modalidad de jornada continuada de mañana y tarde, la jornada intensiva de verano podrá desarrollarse entre las ocho y las quince horas, de lunes a viernes. – Salvo que los calendarios laborales establezcan otras modalidades, el personal que preste servicios en régimen de especial dedicación, además del cumplimiento horario establecido en el punto 2 de		La parte de jornada no realizada sin causa justificada dará lugar a la deducción proporcional de haberes, dentro de los 3 meses siguientes a la ausencia, de acuerdo con lo establecido en el artículo 36 de la Ley 31/1991, de 30 de diciembre, y modificado por el artículo 102.2 de la Ley 13/1996, de 30 de diciembre, sin perjuicio de las medidas disciplinarias que pudieran, además, en su caso adoptarse. Los Subsecretarios de los Departamentos ministeriales, a través de las Inspecciones de Servicios departamentales, así como los demás órganos competentes de las entidades señaladas en el apartado 1 de la Resolución, promoverán programas de cumplimiento de la jornada de trabajo debida y de control del absentismo, adoptando las medidas necesarias para la corrección de incumplimientos e infracciones. Asimismo, deberán remitir trimestralmente a la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas información sistemática sobre el cumplimiento de jornadas y horarios de trabajo y sobre los niveles de absentismo, de acuerdo con los criterios que se determinen por la Comisión Coordinadora de las Inspecciones Generales de Servicios de los Departamentos Ministeriales y con el procedimiento electrónico que establezca la Dirección General de Organización Administrativa y Procedimientos. Los Subsecretarios de los departamentos ministeriales y los responsables de los demás órganos competentes, podrán establecer otros horarios de apertura y de cierre de los edificios públicos,

	Permiso o licencia	Supuesto de hecho que da lugar al permiso	Duración	Normativa de aplicación	Observaciones
Permisos retribuidos			este apartado, deberá realizar durante este período cinco horas adicionales a la semana, de las cuales un mínimo de dos horas y media se desarrollarán hasta las dieciocho horas, de lunes a jueves. – En las Oficinas de Información y Atención al Ciudadano y Registros, reguladas en el apartado 6.1, la jornada intensiva de verano deberá asegurar la apertura al público en horario de ocho a quince horas, de lunes a viernes, y de nueve a catorce horas, los sábados, salvo que el calendario laboral, en atención a la naturaleza particular de los servicios prestados en cada ámbito, determine otros horarios.		que tendrán la debida publicidad para general conocimiento. La adaptación horaria producida con ocasión de la jornada de verano, se recuperará en la forma que se establezca en el correspondiente calendario laboral, respetando en todo caso la duración mínima de la jornada en cómputo anual. En todo caso es potestativa y se determinara en función de la conveniencia que determine cada Departamento u Organismo.
		Por cuidado de familiar.	– 1 hora diaria sobre el horario fijo para quienes tengan a su cargo personas mayores, hijos menores de 12 años o personas con discapacidad, así como quien tenga a su cargo directo a un familiar con enfermedad grave hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.	Apartado 8 Resolución SEAP 28/12/2012	
		Por cuidado de persona con discapacidad.	– 2 horas diarias sobre el horario fijo para quienes tengan a su cargo personas con discapacidad hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad.	Arts. 38 y 47 m) III CUAGE	Tiene como finalidad conciliar los horarios de los centros educativos ordinarios de integración y de educación especial, de los centros de habilitación y rehabilitación, de los servicios sociales y centros ocupacionales, así como otros centros específicos donde la persona con discapacidad reciba atención, con los horarios de los propios puestos de trabajo.
		Conciliación de la vida personal, familiar y laboral y familias monoparentales.	– Excepcionalmente, modificación del horario fijo en un máximo de dos horas por motivos directamente relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y en los casos de familias monoparentales.		Los órganos competentes en materia de personal, podrán autorizar, con carácter personal y temporal la modificación del horario fijo en estos casos.
		Por cuidado con hijos con discapacidad.	– Quienes tengan hijos con discapacidad tendrán derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable para asistir a reuniones de coordinación de su centro educativo, ordinario de integración o de educación especial, donde reciba atención, tratamiento o para acompañarlo si ha de recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario o social.		

Permiso o licencia	Supuesto de hecho que da lugar al permiso	Duración	Normativa de aplicación	Observaciones
Permisos retribuidos	Incorporación progresiva al puesto de trabajo tras la finalización de un tratamiento de radioterapia o quimioterapia u otros tratamientos de especial gravedad.	– Se podrá solicitar una adaptación progresiva de la jornada de trabajo ordinaria. – Esta adaptación podrá extenderse hasta un mes desde el alta médica y podrá afectar hasta un 25% de la duración de la jornada diaria, preferentemente en la parte flexible de la misma, considerándose como tiempo de trabajo efectivo. – Podrá ampliarse en un mes más cuando el empleado público justifique la persistencia en su estado de salud de las circunstancias derivadas del tratamiento de radioterapia o quimioterapia.	Apartado 8.6 Resol. SEAP 28/12/2012	La Administración podrá conceder esta adaptación cuando la misma coadyuve a la plena recuperación funcional de la persona o evite situaciones de especial dificultad o penosidad en el desempeño de su trabajo. La solicitud irá acompañada de la documentación que aporte el interesado para acreditar la existencia de esta situación, y la Administración deberá resolver sobre la misma en un plazo de tres días, sin perjuicio de que, para comprobar la procedencia de esta adaptación, la Administración podrá recabar los informes del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales o de cualesquiera otros órganos que considere oportuno sobre el tratamiento recibido o las actividades de rehabilitación que le hayan sido prescritas. Con carácter excepcional, y en los mismos términos indicados, esta adaptación de jornada podrá solicitarse en procesos de recuperación de otros tratamientos de especial gravedad, debiendo en este supuesto analizarse las circunstancias concurrentes en cada caso.

2.2. Permisos no retribuidos

	Permiso o licencia	Supuesto de hecho que da lugar al permiso	Duración	Normativa de aplicación	Observaciones
Permisos no retribuidos	Guarda legal.	Cuidado directo de: – Menor de 12 años. – Persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe actividad retribuida. – Familiar hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.	– Reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un 1/8 y un máximo de ½ de la duración de aquélla.	Art. 37.6 TRLET	
	Reducciones de jornada.	Por interés particular.	– Reconocimiento de una jornada reducida continua e ininterrumpida de 5 horas diarias, percibiendo el 75% de sus retribuciones cuando ello sea compatible con la naturaleza del puesto y las funciones del centro de trabajo. Es incompatible con las reducciones de jornada por guarda legal y por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave (art. 37. 6 TRLET).	Art. 38.4 III CUAGE	
		Por violencia de género.	– Reducción de la jornada por ser víctima de violencia de género con disminución proporcional de la retribución.	Art. 37.8 TRLET	
	Licencias.	Por asuntos propios.	– Su duración acumulada no podrá exceder de tres meses cada dos años.	Art. 46 III CUAGE	Quedará supeditada a las necesidades del servicio. La petición se cursará con un mes de antelación a la fecha prevista para su disfrute.
		Para realizar una misión en países en vías de desarrollo.	– Su duración acumulada no podrá exceder de un año cada cinco años, siendo el período máximo de disfrute continuo de tres meses.		Organizaciones a las que se refiere la Ley 6/1996, de 15 de enero, del Voluntariado.

Permisos no retribuidos

Permiso o licencia	Supuesto de hecho que da lugar al permiso	Duración	Normativa de aplicación	Observaciones
Excedencias.	Excedencia Voluntaria por interés particular.	– Trabajadores fijos con un año, al menos, de antigüedad continuada inmediatamente anterior a la fecha de la solicitud, al servicio de la Administración del Estado en el ámbito de este convenio. La duración de esta situación será de carácter indefinido y no podrá solicitarse en ningún caso para períodos inferiores a 4 meses. El derecho a esta situación sólo podrá ser ejercido otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido tres años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.	Art. 54.a) III CUAGE Art. 46.2 TRLET	Quedará supeditada a las necesidades del servicio. No podrá declararse a solicitud del trabajador cuando al mismo se le instruya expediente disciplinario, durante la tramitación del mismo y hasta que no haya cumplido la sanción que en su caso le hubiese sido impuesta.
	Excedencia Voluntaria por agrupación familiar.	– Con una duración mínima de dos años y máxima de quince, a los contratados laborales fijos cuyo cónyuge o conviviente acreditado resida en otra provincia o isla por haber obtenido y estar desempeñando un puesto de trabajo, como funcionario de carrera o como contratado laboral, en cualquier Administración Pública, organismo público o entidad gestora de la Seguridad Social, así como en Órganos Constitucionales o del Poder Judicial.	Art. 54.d) III CUAGE	
	Excedencia por cuidado de hijo/a.	– Para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de éste o de la resolución judicial o administrativa por la que se constituya la adopción. Cuando dos o más trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del Convenio Único generasen este derecho por el mismo sujeto causante, se podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas. – Duración máxima de 3 años a contar desde la fecha del nacimiento. – Si el hijo es disminuido físico o psíquico, y siempre que sea debidamente acreditado, la duración de la excedencia podrá ser de hasta 5 años. – El acogimiento de menores, tanto permanente como preadoptivo, producirá los mismos efectos que la adopción.	Art. 54.b) III CUAGE	
	Por cuidado de cónyuge o familiar.	– Por un período máximo de 3 años, para atender al cuidado personal de su cónyuge, persona con la que		

	Permiso o licencia	Supuesto de hecho que da lugar al permiso	Duración	Normativa de aplicación	Observaciones
Permisos no retribuidos			convivan maritalmente, y ascendientes o descendientes familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que lo precisen por causa de edad, accidente, enfermedad o discapacidad debidamente acreditadas, no desempeñen actividad retribuida y no puedan valerse por si mismo.		
		Por violencia de género.	– Funcionarias víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a solicitar la situación de excedencia sin tener que haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que sea exigible plazo de permanencia en la misma.	Art. 54.e) III CUAGE	
		Excedencia voluntaria por la aplicación dela normativa de incompatibilidades.	– El contratado laboral fijo que, aún cuando no hubiera cumplido un año de antigüedad en el servicio, como consecuencia de la aplicación de la normativa de incompatibilidades, opte por desempeñar un puesto de trabajo en el sector público excluido del ámbito del Convenio Único, o cuando dentro del ámbito del Convenio Único acceda a grupo profesional distinto, siempre que haya accedido al mismo mediante el procedimiento de convocatoria libre previsto en el artículo 30.1. – El acceso a un grupo profesional superior o a uno inferior, mediante los mecanismos de provisión de puestos establecidos en los artículos 29 y 30.2 producirá una novación modificativa de la categoría del trabajador no permitiendo conservar derechos respecto de la categoría de origen que se ostentase. – El desempeño de puestos de trabajo de carácter temporal, en el sector público, como funcionario interino o como personal laboral temporal, no habilitará para pasar a esta situación.	Art. 54 c) III CUAGE	Producido el cese en el puesto de trabajo que dio lugar a la situación de excedencia por incompatibilidad, deberá solicitar el reingreso al servicio activo en el plazo de un mes, declarándosele, de no hacerlo, en la situación de excedencia voluntaria por interés particular por un período mínimo de dos años, salvo que en el plazo indicado para la solicitud de reingreso, hayan pasado a desempeñar otro puesto de trabajo que diera lugar a una nueva situación de excedencia por incompatibilidad, en cuyo caso continuaría en esa situación sin solución de continuidad, durante el tiempo que desempeñara dicho puesto.

ET: Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado mediante Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

TRLET (Real Decreto Ley 2/2015, de 23 de octubre por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores).

CUAGE: III Convenio Único del Personal Laboral de la Administración General del Estado.

RESOLUCIÓN SEAP 28/12/2012: Resolución de 28 de diciembre de 2012, de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas, por la que se dictan instrucciones sobre jornada y horarios de trabajo del personal al servicio de la Administración General del Estado y sus organismos públicos.



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE HACIENDA
Y FUNCIÓN PÚBLICA

CENTRO
DE PUBLICACIONES